

**PENGARUH KEPEMIMPINAN PRIMAL DAN MOTIVASI TERHADAP DISIPLIN
SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI
DI LINGKUNGAN SEKRETARIAT DAERAH
KOTA BEKASI**

Ekha Febriyanti
Magister Manajemen Sekolah Pascasarjana Universitas Pancasila
ekhafebriyanti87@gmail.com

Abstract

The purpose of this study is to determine the how much influence primal leadership and motivation on discipline and effect of performance employee in Sekretariat Daerah Kota Bekasi. The research method used is quantitative research in the form of survey. Samples this research are 136 employee. Methods of data collection using questionnaires with likert scale. The research results obtained data that from the five formulas discussed, namely: (1) primal leadership influence on performance; (2) motivation influence on performance; (3) primal leadership influence on discipline; (4) motivation influence on discipline; (5) discipline influence on performance.

Keywords: Primal Leadership, Motivation, Discipline, Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan primal dan motivasi terhadap disiplin serta dampaknya pada kinerja pegawai di Lingkungan Sekretariat Daerah Kota Bekasi. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif melalui metode survei. Teknik pengumpulan data penelitian menggunakan data primer berupa angket bentuk skala likert. Sampel penelitian sebanyak 136 pegawai Sekretariat Daerah Kota Bekasi. Hasil penelitian ini adalah: (1) kepemimpinan primal berpengaruh terhadap kinerja; (2) motivasi berpengaruh terhadap kinerja; (3) kepemimpinan primal berpengaruh terhadap disiplin; (4) motivasi berpengaruh terhadap disiplin; (5) disiplin berpengaruh terhadap kinerja. Kata kunci: Kepemimpinan Primal, Motivasi, Disiplin, Kinerja

LATAR BELAKANG

Pada perkembangannya Kota Administratif Bekasi di samping sebagai pusat pemerintahan, telah tumbuh pula sebagai kota perdagangan dan jasa, kota pendidikan, serta kota pemukiman. Hal ini ditandai dengan pertumbuhan penduduk yang cukup tinggi dan roda perekonomian yang semakin pesat akibat lokasi strategis berbatasan langsung dengan Provinsi DKI Jakarta. Hal ini menjadi pertimbangan status Kota Administratif Bekasi pun kembali ditingkatkan menjadi Kotamadya (sekarang "Kota") melalui Undang-undang Nomor 9 Tahun 1996 yang ditetapkan oleh Presiden Republik Indonesia pada tanggal 16 Desember 1996 dengan tujuan untuk lebih meningkatkan daya guna dan hasil guna penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan, dan pelayanan kepada masyarakat serta untuk lebih meningkatkan peran aktif masyarakat, maka pembentukan Kotamadya Daerah Tingkat II Bekasi sebagai Kotamadya Daerah Tingkat II baru, sejalan dengan kebutuhan pembangunan pemerintahan di Provinsi Daerah Tingkat I Jawa Barat. Adapun urusan pemerintahan yang diserahkan berupa: Pemerintahan Umum; Kesehatan; Pendidikan dan Kebudayaan; Pertanian; Pekerjaan Umum; Lalu Lintas dan Angkutan Jalan; Perindustrian dan Perdagangan; Sosial; Pariwisata; Tenaga Kerja; dan Keuangan Daerah.

Dalam melaksanakan tugas Pemerintah Kota Bekasi, Sekretaris Daerah Kota Bekasi mempunyai tugas membantu Wali Kota dalam penyusunan kebijakan dan pengoordinasian administratif terhadap pelaksanaan tugas Perangkat Daerah serta pelayanan administratif yang meliputi bidang pemerintahan, perekonomian, pembangunan dan kesejahteraan masyarakat serta administrasi umum untuk mencapai visi dan misi Sekretariat Daerah. Hal ini termasuk diantaranya pembinaan dan pengoordinasian perumusan kebijakan Pemerintah Daerah di bidang Pemerintahan, perekonomian, pembangunan dan kesejahteraan masyarakat serta administrasi umum, pemberdayaan sumber daya aparatur serta pengelolaan prasarana dan sarana Perangkat Daerah dan pembinaan serta pengembangan organisasi dan tatalaksana Perangkat Daerah.

Pelaksanaan tugas tersebut, dianggap perlu dalam membenahi permasalahan yang timbul seperti buruknya kinerja, produktivitas, serta motivasi, pegawai pemerintah mulai dari pemerintah pusat hingga pemerintah daerah, sebagai penyedia layanan (*service provider*) kepada masyarakat. Hal ini disebabkan karena kurangnya kesiapan sumber daya manusia sebagai penyedia layanan yang bertanggung jawab, profesional, berdisiplin, berdayaguna, serta sadar sebagai penyedia layanan (*service provider*). Hal ini adalah pemicu gerakan reformasi birokrasi yang dilakukan dalam penyelenggaraan pemerintahan yang baik (*Good Governance*). Pemerintah Kota Bekasi adalah salah satu instansi yang cepat merespon dengan cepat Reformasi, dimana Pemerintah Kota Bekasi telah menetapkan Peraturan Wali Kota Bekasi Nomor 11 Tahun 2017 tentang Pedoman Penilaian Kinerja Tenaga Kontrak Kerja di Lingkungan Pemerintah Kota Bekasi dan Peraturan Wali Kota Bekasi Nomor 83 Tahun 2017 tentang Pedoman Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Bekasi, sebagai upaya pembentukan motivasi yang kuat untuk melakukan perubahan dan pembaharuan. Reformasi Birokrasi di lingkungan Pemerintah Kota Bekasi, salah satu agendanya adalah reformasi di bidang kinerja.

Pemerintah Kota Bekasi ikut berpartisipasi dalam meningkatkan kinerja pegawai agar dapat memberikan pelayanan yang lebih optimal kepada masyarakat pada umumnya. Peningkatan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen, dalam hal ini Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Bekasi untuk menentukan faktor yang dapat meningkatkan capaian unit kerja dan instansi dimaksud. Penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil sebagaimana diatur dalam Peraturan Walikota Bekasi Nomor 83 tahun 2017, adalah penilaian secara periodik pelaksanaan pekerjaan seorang Pegawai Negeri Sipil. Adapun tujuan penilaian kinerja adalah untuk mengetahui keberhasilan atau ketidak berhasilan seorang Pegawai Negeri Sipil, dan untuk mengetahui kekurangan-kekurangan dan

kelebihan-kelebihan yang dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan dalam melaksanakan tugasnya. Hasil penilaian kinerja digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pembinaan Pegawai Negeri Sipil, antara lain pengangkatan, kenaikan pangkat, pengangkatan dalam jabatan, pendidikan dan pelatihan, serta pemberian penghargaan.

Di sinilah peran seorang pemimpin untuk memberikan motivasi agar dapat menumbuhkan perasaan positif dalam diri pegawai yang dipimpinnya. Hal ini akan terjadi apabila seorang pemimpin memberikan sifat-sifat positif yang mampu menggerakkan orang untuk mengeluarkan upaya terbaiknya. Proses tersebut melibatkan tidak hanya intelegensi melainkan kecerdasan emosi yang menuntun kepada gaya kepemimpinan primal untuk menghasilkan kinerja yang baik dan profesional.

Para pimpinan Unit Kerja Sekretariat Daerah Kota Bekasi juga dipandang perlu untuk mengimplementasikan sistem penghargaan dan hukuman (*reward and punishment*) yang tegas untuk memberikan motivasi yang lebih nyata kepada pegawai. Adapun penghargaan diberikan oleh Pemerintah Kota Bekasi berupa penetapan Peraturan Wali Kota Bekasi Nomor 100 Tahun 2017 tentang Tunjangan Penambahan Penghasilan Bagi PNS di Lingkungan Pemerintah Kota Bekasi. Sedangkan penegakan hukuman, merujuk pada Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Wali Kota Bekasi Nomor 42.A Tahun 2017 tentang Perubahan atas Peraturan Wali Kota Bekasi Nomor 56.A Tahun 2015 tentang Tata Cara Pembinaan Tenaga Kontrak Kerja di Lingkungan Pemerintah Kota Bekasi

RUMUSAN MASALAH

1. Apakah Kepemimpinan Primal berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Sekretariat Daerah Kota Bekasi?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Sekretariat Daerah Kota Bekasi?
3. Apakah Kepemimpinan Primal berpengaruh terhadap Disiplin Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Sekretariat Daerah Kota Bekasi?
4. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Disiplin Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Sekretariat Daerah Kota Bekasi?
5. Apakah Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Sekretariat Daerah Kota Bekasi?

TUJUAN PENELITIAN

1. Mengetahui seberapa besar pengaruh Kepemimpinan Primal terhadap Kinerja aparatur di lingkungan Sekretariat Daerah Kota Bekasi.
2. Mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi terhadap Kinerja aparatur di lingkungan Sekretariat Daerah Kota Bekasi.
3. Mengetahui seberapa besar pengaruh Kepemimpinan Primal terhadap Disiplin aparatur di lingkungan Sekretariat Daerah Kota Bekasi.
4. Mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi terhadap Disiplin aparatur di lingkungan Sekretariat Daerah Kota Bekasi.
5. Mengetahui seberapa besar pengaruh Disiplin terhadap Kinerja aparatur di lingkungan Sekretariat Daerah Kota Bekasi.

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS

Kepemimpinan Primal

Umam (2018: 270) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kekuasaan untuk mempengaruhi seseorang untuk mengerjakan atau tidak mengerjakan sesuatu. Untuk itu, kepemimpinan membutuhkan penggunaan kemampuan secara aktif untuk mempengaruhi pihak lain dan dalam mewujudkan tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Robbins dalam Samsuddin (2018: 36) bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain agar tujuan organisasi dengan mudah dicapai. Riyono dan Zulaifah dalam Samsuddin (2018: 36) mengatakan bahwa kepemimpinan berkaitan dengan kemampuan untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahan. Seorang pemimpin sukses karena mampu bertindak sebagai pengarah dan pendorong yang kuat serta berorientasi pada tujuan yang ditetapkan.

Terry dalam Sutrisno (2017: 214) mengemukakan kepemimpinan sebagai kegiatan untuk memengaruhi orang agar bekerja dengan rela untuk mencapai tujuan bersama. Secara luas kepemimpinan diartikan sebagai usaha yang terorganisasi untuk mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia, materiil, dan finansial guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Teori kepemimpinan primal dikemukakan oleh Daniel Goleman dan Annie McKee dalam buku mereka berjudul *Primal Leadership: Realizing the Power of Emotional Intelligence* (2002) dan buku mereka berjudul *Transforming the Art of Leadership into Science of Result* (2002). Menurut ketiga teorisi kepemimpinan primal tersebut mengatakan bahwa pemimpin besar bekerja melalui emosi. Pemimpin orisinal mendapatkan tempat sebab kepemimpinan mereka secara emosional meyakinkan. (Wirawan, 2013)

Goleman berpendapat bahwa kecerdasan emosi merupakan landasan dari kecakapan emosi, dan kecakapan emosi ini merupakan penyebab terjadinya peningkatan kinerja. Kecerdasan ini akan mempertinggi potensi seseorang dalam belajar, sedangkan kecakapan emosi akan menjadikan potensi itu menjadi keahlian dalam menjalankan tugas (Umam, 2018: 289).

Istilah primal berasal dari bahasa Latin *Primalis, primus* yang artinya pertama, mula-mula. Istilah primal dalam istilah kepemimpinan primal artinya pertama (*first*), orisinal (*original*), dan paling penting (*the most important*). *The emotional task of the leaders is primal-that is, first-in two sense. It is both the original and the most important act of leadership.* (Wirawan, 2013)

Umam (2018: 288) menjelaskan bahwa nilai-nilai (*value*) pribadi seseorang, termasuk kecerdasan emosi, akan menjelma menjadi adaptasi seseorang terhadap lingkungannya. Pada gilirannya, adaptasi ini akan memengaruhi perilaku seseorang dan akhirnya akan berpengaruh pada kinerjanya. Akan tetapi, adaptasi dan perilaku seseorang itu sangat bergantung pada kecocokan antara nilai-nilai pribadi orang itu dan norma-norma organisasi.

Berdasarkan uraian teori, dapat dibuat sintesa definisi kepemimpinan primal, dimensi dan indikatornya. Kepemimpinan primal lebih cenderung melihat kepemimpinan dari sisi kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) (lihat Goleman, McKee, Boyatzis, 2002). Dimensi dalam penegakan kepemimpinan primal: kecerdasan emosi, kemampuan mengambil risiko, kematangan karakter, kompetensi, dan prinsip. Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan primal adalah sebuah gaya kepemimpinan yang tidak hanya melibatkan tidak hanya kemampuan intelengensi, juga melibatkan kecerdasan emosi dalam memimpin.

Motivasi

Sperling dalam Mangkunegara (2017: 93) mengemukakan bahwa "*Motive is defined as a tendency to activity, started by a drive and ended by an adjustment. The adjustment is said to satisfy the motive*" (motif didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyediaan

diri dikatakan untuk memuaskan motif). Stanton dalam Mangkunegara (2017: 93) mendefinisikan bahwa “*A motive is a astimulated need which a good-oriented individual seeks to satisfy*” (suatu motif adalah kebutuhan yang distimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas). Stanford dalam Mangkunegara (2017: 93) menyatakan bahwa “*Motivation as an energizing condition of the organism that serves to direct that organism toward the goal of a certain class*” (motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu).

Berdasarkan pendapat di atas, dapat diketahui bahwa motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Pinder dalam Umam (2018: 160) mendefinisikan motivasi dalam bukunya yaitu “*A set of energetic forces that originates both within as well as beyond an individual & human being, to initiate work-related behavior, and to determine its form, direction, intensity, and duration*”. Wexley & Yukl dalam Umam (2018: 159) memberikan batasan mengenai motivasi sebagai “*the process by which behavior is energized and directed.*” Dari batasan tersebut bahwa motif adalah sesuatu yang melatarbelakangi perbuatan individu untuk mencapai tujuan tertentu. Jadi bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

McCormick dalam Mangkunegara (2017: 94) mengemukakan bahwa “*Work motivation is defined as conditions which influence the arousal, direction, and maintenance of behaviors relevant is work settings*” (motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja).

Berdasarkan uraian teori, dapat dibuat sintesa definisi motivasi, dimensi dan indikatornya. Menurut Santoso Soroso (Irham Fahmi, 2011: 143) motivasi adalah sebagai suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu (*specific goal directed way*). Dimensi dalam penegakan motivasi: kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan dan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri, kebutuhan aktualisasi diri. Dapat disimpulkan motivasi adalah daya dorong atau daya gerak yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku terhadap satu perbuatan atau pekerjaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Disiplin

Keith Davis dalam Mangkunegara (2017: 129) mengemukakan bahwa “*Dicipline is management action to enforce organization standards*”. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Hasibuan (2018: 193) mendefinisikan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Singodimedjo dalam Sutrisno (2017: 86) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan organisasi. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam organisasi itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan organisasi,

menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Dalam arti yang lebih sempit dan lebih banyak dipakai, Siagian dalam Sutrisno (2017: 86) mengatakan bahwa disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara karyawan.

Menurut Terry dalam Siagian (2017: 87) bahwa disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Terry kurang setuju jika disiplin hanya dihubungkan dengan hal-hal yang kurang menyenangkan (hukuman), karena sebenarnya hukuman merupakan alat paling akhir untuk menegakkan disiplin. Latainer dalam Sutrisno (2017: 87) mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Dalam arti sempit, biasanya dihubungkan dengan hukuman. Padahal sebenarnya menghukum seorang karyawan hanya merupakan sebagian dari persoalan disiplin. Hal demikian jarang terjadi dan hanya dilakukan bilamana usaha-usaha pendekatan secara konstruktif mengalami kegagalan.

Beach dalam Sutrisno (2017: 87) menjelaskan disiplin mempunyai dua pengertian. Arti yang pertama, melibatkan belajar atau mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman. Arti kedua lebih sempit lagi, yaitu disiplin ini hanya bertalian dengan tindakan hukuman terhadap pelaku kesalahan.

Berdasarkan uraian teori, dapat dibuat sintesa definisi disiplin, dimensi dan indikatornya. Disiplin adalah kesanggupan pegawai untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Dimensi dalam penegakan disiplin: kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, dan etika kerja. Dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan suatu aturan atau norma yang dijadikan tolak ukur untuk mengatur perilaku pegawai dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik serta produktivitas kerja yang optimal pada sebuah instansi.

Kinerja

Mangkunegara (2017: 67) menjelaskan istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Miner dalam Umam (2018: 187) mengatakan bahwa kinerja sebagai perluasan dari bertemunya individu dan harapan tentang apa yang seharusnya dilakukan individu terkait dengan suatu peran, dan kinerja tersebut merupakan evaluasi terhadap berbagai kebijakan dalam organisasi yang membutuhkan standarisasi yang jelas.

Mathis dan Jacson dalam Samsuddin (2018: 75) kinerja pegawai merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dikerjakan dan yang tidak dikerjakan oleh pegawai. Kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak pegawai kontribusi kepada organisasi.

Rivai dalam Samsuddin (2018: 77) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam periode tertentu dibandingkan dengan target yang telah disepakati bersama.

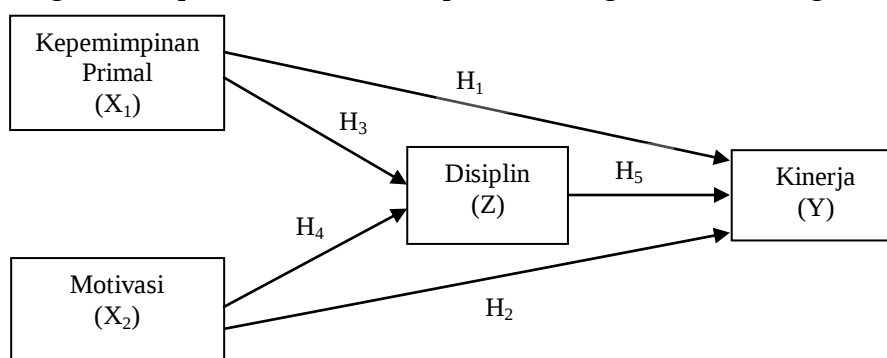
Afshan *et al* dalam Hafeez (2015: 53) menyatakan kinerja adalah pencapaian dari tugas yang spesifik terhadap standar akurasi, kelengkapan tugas dan biaya yang telah ditentukan sebelumnya. Kinerja pegawai dapat dimanifestasikan dalam peningkatan produksi, kemudahan dalam menggunakan teknologi baru dan motivasi kerja yang tinggi.

Vroom dalam Umam (2018: 187) mengatakan bahwa tingkat keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas pekerjaannya dinamakan tingkat kinerja (*level of performance*). Seseorang yang *level of performance*-nya tinggi disebut sebagai orang yang produktif, sebaliknya yang levelnya tidak mencapai standar dikatakan sebagai orang yang tidak produktif atau kinerjanya rendah.

Berdasarkan uraian teori, dapat dibuat sintesa definisi kinerja, dimensi dan indikatornya. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan PNS secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan target atau sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati, Peraturan Wali Kota Bekasi Nomor 83 tahun 2017 tentang Pedoman Penilaian Kinerja PNS di lingkungan Pemerintah Kota Bekasi. Dimensi kinerja: orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan. Dapat disimpulkan kinerja merupakan sebuah tolak ukur evaluasi dari hasil atau capaian target dalam melaksanakan tugas dalam setahun.

Kerangka Konseptual

Penilaian terhadap variabel-variabel yang diteliti dilakukan atas dasar interpretasi individu yang terkait, maka penelitian ini dibuat dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan primal dan motivasi terhadap disiplin serta dampaknya pada kinerja. Kerangka konseptual/model analisis penelitian digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual Variabel Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual tersebut, maka dapat dijelaskan bahwa terdapat dua variabel independen yaitu: variabel kepemimpinan primal (X_1), motivasi (X_2), sedangkan variabel antara yakni disiplin (Z) dan variabel dependen yakni kinerja (Y).

METODE PENELITIAN

Analisis data yang dilakukan adalah analisis kuantitatif yang dinyatakan dengan angka-angka dan analisis data menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) dari paket statistik Smart PLS. Penelitian ini didesain dengan menggunakan analisis *Structural Equation Model* (SEM). Model persamaan SEM (*Struktural Equation Modeling*) adalah generasi kedua teknik analisis multivariate yang memungkinkan peneliti untuk menguji hubungan antara variabel yang kompleks baik untuk memperoleh gambaran menyeluruh mengenai keseluruhan model.

Populasi penelitian ini adalah pegawai di Sekretariat Daerah Kota Bekasi yang berjumlah 207 orang dan sampel diambil 136 orang dengan metode penentuan sampel menggunakan rumus Slovin. Teknik pengambilan data menggunakan angket/kuesioner.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji hipotesis dilakukan dengan melihat nilai *T-Statistics* dan nilai *P-Value*. Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima apabila nilai *P-Value* < 0,05. Berikut ini adalah hasil uji hipotesis yang diperoleh dalam penelitian ini melalui *inner model*.

Tabel 1 : T-Statistics dan P-Value

Hipotesis	Pengaruh	T-Statistics	P-Value	Hasil
H1	Kepemimpinan Primal → Kinerja	2,229	0,013	Diterima
H2	Motivasi → Kinerja	3,637	0,000	Diterima
H3	Kepemimpinan Primal → Disiplin	3,934	0,000	Diterima
H4	Motivasi → Disiplin	2,649	0,004	Diterima
H5	Disiplin → Kinerja	3,099	0,001	Diterima

Lima hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, semuanya dapat diterima karena masing-masing pengaruh yang ditunjukkan memiliki nilai *P-Value* > 0,05. Sehingga dapat dinyatakan variabel independen ke dependennya memiliki pengaruh yang signifikan.

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan untuk menjawab hipotesis yang diajukan, telah diketahui bahwa kelima hipotesis semuanya diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen dengan dependen.

Pengaruh Kepemimpinan Primal terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis, diketahui bahwa nilai *P-Value* yang membentuk pengaruh kepemimpinan primal terhadap kinerja adalah sebesar 0,013 ditambah dengan nilai *T-Statistics* positif, sehingga dinyatakan kepemimpinan primal berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini sesuai pendapat Robbins dalam Samsuddin (2018: 36) bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain agar tujuan organisasi dengan mudah dicapai. Riyono dan Zulaifah dalam Samsuddin (2018: 36) mengatakan bahwa kepemimpinan berkaitan dengan kemampuan untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahan. Seorang pemimpin sukses karena mampu bertindak sebagai pengarah dan pendorong yang kuat serta berorientasi pada tujuan yang ditetapkan. Hasil uji *path coefficient* dalam evaluasi skema *inner model*, diketahui bahwa pengaruh kepemimpinan primal terhadap kinerja memiliki tingkat signifikansi terkuat kelima dari lima pengaruh antar variabel yang lain yang ditunjukkan dengan nilai *T-Statistics* sebesar 2,229. Hal ini disebabkan karena pimpinan dalam menerapkan kepemimpinan primal tidak sepenuhnya berjalan dengan baik. Pimpinan dalam pelaksanaan kepemimpinannya yang berbasis kecerdasan emosi kurang mampu dalam menggunakan konsep emosi yang dinampakkan sehingga kurang berpengaruh pada bawahan.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis, diketahui bahwa nilai *P-Value* yang membentuk pengaruh motivasi terhadap kinerja adalah sebesar 0,000 ditambah dengan nilai *T-Statistics* positif, sehingga dinyatakan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Hasil uji *path coefficient* dalam evaluasi skema *inner model*, diketahui bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja memiliki tingkat signifikansi terkuat kedua dari lima pengaruh antar variabel yang lain yang ditunjukkan dengan nilai *T-Statistics* sebesar 3,637. Hal ini sesuai pendapat Wexley & Yukl dalam Umam (2018: 159) memberikan batasan mengenai motivasi sebagai “*the process by which behavior is energized and directed.*” Dari batasan tersebut bahwa motif adalah sesuatu yang melatarbelakangi perbuatan individu untuk mencapai tujuan tertentu. Jadi bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Pengaruh Kepemimpinan Primal terhadap Disiplin

Hasil uji hipotesis, diketahui bahwa nilai *P-Value* yang membentuk pengaruh kepemimpinan primal terhadap disiplin adalah sebesar 0,000 ditambah dengan nilai *T-*

Statistics positif, sehingga dinyatakan kepemimpinan primal berpengaruh positif terhadap disiplin. Hasil uji *path coefficient* dalam evaluasi skema *inner model*, diketahui bahwa pengaruh kepemimpinan primal terhadap disiplin memiliki tingkat signifikansi terkuat pertama dari lima pengaruh antar variabel yang lain yang ditunjukkan dengan nilai *T-Statistics* sebesar 3,934. Kepemimpinan berbasis kecerdasan emosi mengungkapkan konsep bahwa emosi yang dinampakkan pemimpin sangat berpengaruh pada bawahan karena pemimpin menjadi pusat perhatian, sebagai orang yang paling didengar pendapatnya dan ditiru perilakunya dalam suatu organisasi atau masyarakat. Sekalipun diam, pemimpin akan diamati lebih dari orang-orang lain dalam suatu organisasi. Ketiga anggota bertanya kepada pemimpin, maka jawaban pemimpin yang akan dijadikan sebagai respon atau landasan perilaku yang paling sah. Oleh karena itu, diam atau geraknya pemimpin sangat mempengaruhi respon yang juga harus dilakukan oleh para bawahan. Perlu digaris bawahi, bahwa tidak semua pemimpin menjadi pemimpin emosi bagi bawahannya. Maksudnya, tidak semua pemimpin memiliki kecerdasan emosi untuk mempengaruhi emosi dari bawahannya. Ketika pemimpin tidak memiliki kredibilitas dalam hal pengelolaan emosi tersebut, maka bawahan dapat mencari bimbingan emosi kepada orang yang dianggap mampu.

Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin

Hasil uji hipotesis, diketahui bahwa nilai *P-Value* yang membentuk pengaruh motivasi terhadap disiplin adalah sebesar 0,004 ditambah dengan nilai *T-Statistics* positif, sehingga dinyatakan motivasi berpengaruh positif terhadap disiplin. Hasil uji *path coefficient* dalam evaluasi skema *inner model*, diketahui bahwa pengaruh motivasi terhadap disiplin memiliki tingkat signifikansi terkuat keempat dari lima pengaruh antar variabel yang lain yang ditunjukkan dengan nilai *T-Statistics* sebesar 2,649. Hal ini sesuai pendapat McCormick dalam Mangkunegara (2017: 94) mengemukakan bahwa “*Work motivation is defined as conditions which influence the arousal, direction, and maintenance of behaviors relevant to work settings*” (motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja).

Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis, diketahui bahwa nilai *P-Value* yang membentuk pengaruh disiplin terhadap kinerja adalah sebesar 0,001 ditambah dengan nilai *T-Statistics* positif, sehingga dinyatakan disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja. Hasil uji *path coefficient* dalam evaluasi skema *inner model*, diketahui bahwa pengaruh disiplin terhadap kinerja memiliki tingkat signifikansi terkuat ketiga dari lima pengaruh antar variabel yang lain yang ditunjukkan dengan nilai *T-Statistics* sebesar 3,099. Hal ini sesuai pendapat Hasibuan (2018: 193) mendefinisikan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini memberikan bukti empiris mengenai pengaruh kepemimpinan primal dan motivasi terhadap disiplin serta dampaknya terhadap kinerja.

1. Kepemimpinan primal berpengaruh terhadap kinerja. Dimana kepemimpinan primal yang efektif dapat meningkatkan atau mendorong seorang pegawai/bawahan dalam pelaksanaan kerja yang lebih baik.
2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja. Dimana seorang pegawai/bawahan yang memiliki motivasi kerja mempunyai kesadaran diri dan semangat yang kuat untuk melakukan apa yang terbaik bagi organisasi sehingga akan meningkatkan kinerja.
3. Kepemimpinan primal berpengaruh terhadap disiplin. Dimana kepemimpinan primal yang efektif dapat mempengaruhi sikap dan perilaku pegawai/bawahan sehingga pegawai dapat bersikap disiplin di lingkungan pekerjaan.
4. Motivasi berpengaruh terhadap disiplin. Dimana seorang pegawai/ bawahan yang memiliki motivasi kerja mempunyai kesadaran diri dan semangat yang kuat dalam bersikap dan bertindak sehingga akan memunculkan sikap disiplin diri dalam kehidupan sehari-hari khususnya dalam pelaksanaan pekerjaan.
5. Disiplin berpengaruh terhadap kinerja. Dimana seorang pegawai/bawahan yang memiliki sikap disiplin diri yang kuat akan memiliki kesadaran dan kesediaan menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku dan disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja.
- Alfisah. *Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kabupaten Bogor*. Jurnal, 2013.
- Bungin, Burhan. 2001. *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Yogyakarta: Gajah Mada Press.
- Fahmi, Irham. 2011. *Analisa Laporan Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam dan Hengky Latan. 2015. *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Yogyakarta: Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Goleman, Daniel, et al. 2006. *Primal Leadership Kepemimpinan Berdasarkan Kecerdasan Emosi*. Terj. Susi Purwoko. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hatta, Iha H, dan Widarto Rachbini. 2015. *Budaya Organisasi, Insentif, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT Avrist Assurance Jakarta*. Jurnal Manajemen Vo. 19.
- Kum, Richard dan Anis Mohamed Karodia. 2014. *The Impact of Training and Development on Employee Performance a Case Study of Escon Consulting*. Singaporean Journal of Business Economics and Management Studies Vol.3, No.3.
- Lunenburg, Fred. C. Emotional Intelligence in the Workplace: Application to Leadership. *International Journal of Management, Business and Administration*. Vol.14 No.1, 2011.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Peraturan Wali Kota Bekasi Nomor 42.A Tahun 2017 tentang Perubahan atas Peraturan Wali Kota Bekasi Nomor 56.A Tahun 2015 tentang Tata Cara Pembinaan Tenaga Kontrak Kerja di Lingkungan Pemerintah Kota Bekasi.
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

- Peraturan Wali Kota Bekasi Nomor 11 Tahun 2017 tentang Pedoman Penilaian Kinerja Tenaga Kontrak Kerja di Lingkungan Pemerintah Kota Bekasi
- Peraturan Wali Kota Bekasi Nomor 83 Tahun 2017 tentang Pedoman Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Bekasi.
- Peraturan Wali Kota Bekasi Nomor 100 Tahun 2017 tentang Tunjangan Penambahan Penghasilan Bagi PNS di Lingkungan Pemerintah Kota Bekasi.
- Pertiwi, DPY, Lies Putriana, dan Derriawan. 2019. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Profesionalisme Terhadap Komitmen dan Dampaknya pada Kinerja Densus 88 di POLRI*. Jakarta. JIMEA-Jurnal Inovasi Manajemen Ekonomi dan Akuntansi Vol. I.
- Rachbini, Widarto, Agus Herta Sumarto, dan Didik J. Rachbini. 2018. *Statistika Terapan: Cara Mudah dan Cepat Menganalisis Data*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Rego, Elvino Bonaparte. *Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan pada Direktorat Jenderal Administrasi dan Keuangan, Kementerian Estatal Timor Leste*. Jurnal, 2017.
- Riduwan. 2010. *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2003. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbin, Stephen P. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Macanan Jaya.
- Rumondor, Rommy Beno. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggomlut*. Jurnal, 2016.
- Samsuddin, Harun. 2018. *Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Sedarmayanti dan Syarifudin Hidayat. 2011. *Metodologi Penelitian*. Bandung: Mandar Maju.
- Sekaran, Uma. 2009. *Research Methods for Business (Metodologi Penelitian untuk Bisnis)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar, Syofian. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana.
- Siswanto, Bejo. 2010. *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan Pengebangan Unsur Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru.
- Sofyan, M. (2019). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Jiwa Kewirausahaan. *JMK (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan)*, 4(3), 194-204. doi:10.32503/jmk.v4i3.586
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supriyadi. 2014. *Statistik Kesehatan*. Jakarta: Salemba Medika.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Triton P, Budi. 2015. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Tugu Publisher.
- Umam, Khaerul. 2018. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Pemerintahan di Daerah.
- Wirawan. 2013. *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.